

# 「働き方改革」関連法の施行にあたっての考え方

2019年1月30日 全農協労連五役会議決定

## はじめに

昨年（2018年）の第196回通常国会で可決した「働き方改革一括法」の多くが、2019年4月1日から施行されます（別表参照）。労働基準法や労働安全衛生法など、非常に重要な労働法制が変更され、私たちの職場のルールについても変更される部分があります。法律に対する考え方と対応について解説します。

## 1. 「働き方改革」の基本的な捉え方

「働き方改革」とは、もともとは日本経済の行き詰まりのなかで、「経済成長」を目的として労働生産性をあげるために財界・政府が言い出した言葉です。その中身は、企業にとって使いやすい「働き方」や雇用の創出（在宅勤務や高度プロフェッショナル制度、裁量労働制の拡大など）、あるいは人手不足の解消のための「女性労働力」の活用や「外国人労働者」の受入拡大など、大企業のための「規制改革」が根っこにあることに注意が必要です。

しかし、今回改定された法律の中身は、労働時間をきちんと管理することや、長すぎる残業を厳しく規制することなど、いくつかの優れた点もあります。また、労働組合の取り組みによって、提案された悪法の一部を廃案にさせたり、成立後にも法律の運用を定める政省令や指針などに意見を盛り込ませる改善も勝ち取ってきました。

ですから、この4月から施行される法律については、良い面はしっかり生かすことと、悪用をさせない・悪い制度を職場に入れさせない、という両面から対応することが大切になります。

## 2. 時間外労働、36協定について

### （1）時間外・休日労働の上限規制に対する基本的な考え方

労働基準法によって、労働者を1日8時間・週40時間（法定労働時間）を超えて働かせることはできません。それを越えて働かせるためには、これまで通り36協定の締結と届出が必要です。これまでは、月45時間などの時間外労働の上限が「大臣告示」によって定められていましたが、4月からは労働基準法に罰則付きで上限が明記されます。今回、この時間管理や罰則についてのルールが非常に厳格になりました。

今回の法改正を受けて、使用者はこの罰則をいかに回避するかということを考え、変形労働時間制度やフレックスタイム制度、裁量労働制などの制度の導入・濫用によって、小手先の対策を打ち出してくる可能性もあります。しかし、それは法律の趣旨に反した対応です。

そもそも法律の趣旨は、出来る限り「残業をなくすこと」です。まず、これを機に長時間の残業をなくしていくことを労使で確認しましょう。そして、私たちには、そもそも36協定を結ぶ「義務」はありません。納得がいかない残業を強いられるような場合は、36協定を締結せずに残業を拒否することが必要です。

## (2) 残業時間の上限規制の概要

時間外労働の限度時間はこれまでの「大臣告示」とほぼ同じで、月45時間、年360時間です。これを越える時間外労働をさせる場合も、これまでと同様36協定に「特別条項」を付けて労基署に届け出る必要があります。

しかし、今後は「特別条項」を締結する場合でも、以下のような上限が定められました。

- ①年720時間を越えない範囲に限る【36条5項】
- ②月45時間を超えることができるのは年6か月以内に限る【36条5項】
- ③単月の時間外・休日労働は100時間未満【36条6項2号】
- ④複数月の時間外・休日労働は、平均80時間を越えないこと【36条6項3号】

これらに違反すると、使用者は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されることとなります。これは各労働者1日につき1罪とされる非常に重い罰則ですが、残念ながら、農協・連合会の職場にはこれに違反する長時間労働が実際に存在します。今回の法改定の趣旨を踏まえて、直ちに過労死ラインの長時間労働を是正させることが必要です。

なお、③、④にはこれまでの上限時間とは違って、残業時間だけでなく「休日労働」の時間も含めることとなります。また、これらの法律が適用されるのは、2019年4月以降に締結される36協定が対象です。つまり、2019年3月に1年間の36協定を締結した場合、法律の適用をうけるのは翌2020年の3月からとなりますので、注意して下さい。

## (3) 36協定の指針を踏まえて「時間外労働」の短縮に取り組む

こうした労基法の改定に基づいて、36協定を締結するにあたっての厚労省の「指針」も変更されました。労働組合としては、1日8時間労働の原則を基本にしなが、36協定を結ぶ際にはこの「指針」を生かして時間外労働を短縮していくたたかひが求められます。

まず、指針には労使の責務として「労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべき」であり、「限度時間（月45時間等）を越えないものとされている36条第3項等に十分留意したうえで、時間外・休日労働協定をするように、労使当事者は努めなければならない」（指針第2条）ことが指摘されました。

つまり、使用者のみならず、労働組合にも責任が課されたということです。過労死や労災事故を引き起こすような長時間労働を認める36協定を結ぶことがないように、労働組合として重く受けとめる必要があります。

また、時間外・休日労働をさせる対象については、「業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確に」すること（指針第4条）、特別条項については「通常予見することのできない」、「臨時的」なケースを「できる限り具体的に定めなければならない」とされました。

つまり、よくある『業務の都合上必要な場合』とか『業務上やむを得ない場合』といった、いい加減な理由の「特別条項」では、恒常的な長時間労働を招く恐れがあるとして認められなくなりました（指針第5条第1項）。

さらに、合法的な36協定の範囲内であっても、「労働契約法第5条の規定に基づく安全配

慮義務を負う」(指針第3条第1項)ことが明記され、特別条項の要件として「健康福祉確保措置」を実施することが必要になりました。この健康福祉確保措置については「代休・特別休暇の付与」、「連続休暇の取得」、「勤務間インターバル」など、指針の第8条に例示がありますので、職場の実態や意見を踏まえて具体化を進めて下さい。

これらを踏まえ、労働組合としては以下のような点を重視して36協定締結の交渉に臨むことが必要です。

- ① 36協定の有効期間は1年単位ではなく、1ヶ月、3ヶ月などの出来るだけ短い期間を基本とする
- ② 特別条項は基本的に認めない
- ③ 仮に限度時間を超えて働かせる場合には、割増率を50%以上とする
- ④ 時間外割増賃金の支払いを逃れるための違法な休日の振替は認めない
- ⑤ 特別条項の対象となった業務について、健康福祉確保措置の実施と合わせて人員補充や業務配分の見直しなど具体的な改善策を示させる。改善策が示されない場合は特別条項を拒否する

#### (4) 36協定締結当事者の厳格化

36協定を締結できる労働者側の「締結当事者」は、①労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)です。

また、過半数の分母になる労働者数には、正職員だけでなく、パートやアルバイト、管理職を含めた事業場のすべての労働者が対象になりますので、正職員だけを組織する労働組合では、過半数に満たない場合も多くなっています。なお、派遣元に雇用されている労働者など、雇用関係の異なる場合は分母に含まれません。

このルールはこれまでと同様ですが、チェックが厳格化されることになりました。過半数組合・過半数代表者の選出が適正に行われていない場合は、36協定を労基署に届け出ても無効となります。そうしたことを踏まえて、以下のような取り組みを進めましょう。

- ① 臨時・パートなど雇用身分を問わず労働組合への加入を呼びかけ、職場の過半数の間を組織する。長時間労働の是正をかかげ、積極的な組織拡大に取り組む
- ② 労働組合が職場全体で過半数を組織していない場合であっても、事業所によって労組員が過半数を組織していれば、その事業所では過半数組合として36協定の締結当事者となる(労組代表者がその事業所所属でなくとも、過半数組合の代表として締結当事者になれる)
- ③ 労働組合が過半数に満たない場合は、過半数代表者の選出方法について労組から民主的な方法を提案して確認する。選出の選挙や投票などは労働組合が主導権を握る

#### (5) 労働時間の把握義務について

残業時間規制の仕組みとあわせて、労働時間の把握義務も厳格化されました。各月、年単位での時間外・休日労働時間の管理や保存が従来よりも厳しくおこなわれます。また、労働安全衛生法の改正により、管理職や裁量労働制の対象者などにも労働時間の記録や3

年間の保存等が義務化されました（労安法施行規則第52条の7の3）。

労基署の臨検も、年単位でのチェックが厳しく行われることとなります。未だに時間を記載しないチェック欄だけの出勤簿で勤務管理をしている職場もありますが、それは法律違反です。早急に客観的に記録できる方法を導入させましょう。

### 3. 年次有給休暇の5日間の取得義務化について

この4月から、年10日以上の子次有給休暇（以下、年休）が付与されている労働者に対して、年5日間の取得をさせる義務が使用者に課せられます。これに違反すれば使用者に6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されることとなります。

この対応として、厚生労働省は「計画的付与制度」を導入して、事前に休日を定めること（就業規則の変更と労使協定が必要）を勧めているふしがあり、労使ともにそれが当たり前の対応だと誤解している場合がありますが、そうではありません。まずは、労働者の意見を尊重した年休の取得ができる職場づくりに努めることが基本です。

そもそも、労働者の権利である年休に使用者から時季指定がされることは、権利を侵害しかねない側面があります。しかし、労働者にとっては、これまで全く取れなかった年休が少しでも取れるのであれば、時季指定してくれたほうが良いという意見もあるでしょう。労働組合としては、そうした職場の意見や実態を丁寧に踏まえて、年休の取得向上に向けて以下のように取り組むことが重要です。

- ①年休の取得率と合わせて、特別休暇の取得や振替休日の運用実態などを事業場・部署ごとに開示させる
- ②年休は労働者本人の自発的取得が相応しいことを労使で確認し、年休取得向上のための取り組みを協議して事業場全体で進める
- ③特別休暇や濫用されている振替休日などは適正に取得・運用させ、罰則を逃れるために「年休」にすり替えるような脱法的対応を許さない、
- ④臨時・パート労働者など年休が年10日に満たない労働者においても、罰則の有無にかかわらず、比例付与された年休の取得向上に努める
- ⑤仮に「計画的付与」を行う場合であっても、最初から時季指定を行わず、労働者の意見を反映しながら実施する

### 4. 同一労働同一賃金にむけて

雇用形態別の待遇の格差について、正職員といわゆる非正規職員の間で「不合理な待遇さをもうけることを禁止する」規定がパート有期法に整理されました。

この法律は、職務内容が同じであっても、今後の転勤や異動の見込みなどによって「賃金」等については格差を認めているという致命的な問題がありますが、例えば通勤手当や慶弔休暇などのいくつかの手当や福利厚生項目については、雇用形態によって格差をつけることは不合理だということが確認されました。

この法律の施行は2020年4月1日（中小企業は2021年）からですが、政府はこの春から以下の「ガイドライン」を活用してほしいとしているので、労働組合としては、各職場の手当や福利厚生にかかわる不合理な格差を点検して、春闘などで要求することが必要です。

また、ガイドラインには示されていませんが、労働契約法第20条裁判では、住宅手当についても正規と同額を支給すべきという判決も出ています。前述した36協定の締結当事者として過半数の仲間を組織することと一体に、こうした具体的な要求を前進させながら臨時・パート労働者の組織拡大に取り組むことが大切です。

『手当・福利厚生に関する不合理な格差』ガイドラインから

- ①賞与（貢献度に応じて支給）
- ②役職手当（同一の役職・責任ならば同一支給）
- ③特殊作業手当（同一の危険度・作業環境であれば同一支給）
- ④特殊勤務手当（交替制勤務など同一の勤務形態なら同一支給）
- ⑤精皆勤手当（業務内容が同一なら同一支給）
- ⑥時間外労働手当と、⑦深夜・休日労働手当（同一の時間外・深夜・休日労働には同一の割増率）
- ⑧通勤手当・出張旅費、⑨食事手当、⑩単身赴任手当、⑪地域手当（同一の実態があれば同一支給）

①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）、②転勤者用社宅、③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、④病気休職、⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について勤続期間に応じて認めている場合の支給・利用（同一の利用・付与を認める）

## 5. 労働時間の原則を緩める働き方について

今回、労働時間の管理や上限規制を厳格化する一方で、それとは真逆の、労働時間の原則を崩す「高度プロフェッショナル制度」が創設されたことも大きな問題です。

この制度は、「1075万円」という年収要件からも、私たちの職場では4月から直ちに導入がはかられることはないでしょう。しかし、財界はこの年収要件の緩和などを狙っていますから、今後に向けて注意が必要です。万が一導入が検討される場合は、その前提となる「労使委員会」において、労働者側委員の多数を労働組合のメンバーで押さえて、5分の4以上の賛成を取らせないことが必要となります。

しかし、根本的な問題は、私たちの職場には、すでに1日8時間労働の原則を緩める様々な制度が導入・濫用されているということです。例えば、フレックスタイム制度や、変形労働時間制度などは、長時間労働そのものの解決に背を向けながら、見た目上の残業時間（残業代）の抑制を狙って導入されることがしばしばあります。今回の改定でも、フレックスタイム制度の清算期間の上限を3か月に延長するなど、より運用方法が緩められることが可能になりましたが、あくまで「上限」ですから、少なくともこれまでの清算期間を伸ばさないようにすることが必要です。

もちろん、当該の労働者自身が柔軟な働き方を求めて導入したというケースもありますが、その運用は多くが個人任せとなり、労働時間管理の「自己責任化」を強めている実態があります。その結果、「時間外労働が発生するのは自分のせい」「休みが上手く取れないのは自分のせい」という誤った感覚におちいらせ、長時間労働や過労死・労災事故をいっそう蔓延させてしまう可能性があります。

労働時間の原則を緩めることは、そうした危険性があるということを確認し、今回の法律で創設された制度だけでなく、すでにある制度についても改めて点検していくことが大切です。また、職場の実態によって様々なケースがあることから、具体的な対応で不明な点があれば全農協労連まで問い合わせて下さい。

以上